

論文

# ペアレント・トレーニングの介入プロセスにおける スタッフの意識変容

津 山 みちよ

〔抄 録〕

本研究の目的は、ペアレント・トレーニングのスタッフ養成の一助として、プログラムにおけるスタッフの介入プロセスにおける意識変容を明らかにすることである。方法として、ペアレント・トレーニングのスタッフ9名の語りに焦点をあて、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)による分析を行った。その結果、20個の概念と9個のカテゴリーが生成され、すべてのカテゴリーと関連する大カテゴリー〔実践から得た手ごたえ〕がコア・カテゴリーとして位置づけられた。介入プロセスにおけるスタッフの意識変容として、成功体験を積むことによりスタッフのセルフ・エフィカシーが高まり、それによってプログラムの効果にプラスの影響を及ぼしていることが明らかとなったことから、本研究がスタッフ養成の一助となる可能性が示唆された。

キーワード：ペアレント・トレーニング、スタッフのセルフ・エフィカシー、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)

## I. 序 論

### 問題と目的

昨今、全国の行政、教育、医療、福祉機関等において、ペアレント・トレーニング(親訓練)が実施されており、子どもの発達が気になる親を対象とした支援の一つとして周知されてきている。ペアレント・トレーニング(親訓練)は1960年代にアメリカを中心に、行動療法の一領域として発展してきた(大隈・伊藤, 2005)。ペアレント・トレーニングとは、親は自分の子どもに対して最良の治療者になることができるという考えに基づき、親を対象に子どもの養育技術を身につけてもらうトレーニングである(山上, 1998)。国内では、肥前式、精研式、奈良方式、鳥取大学方式、佛教大学方式といったペアレント・トレーニングが開発され実践されてお

り、技法的には主に応用行動分析（Applied Behavior Analysis; 以下、ABA）の考え方をを用いている。岩坂ら（2004）によると、ペアレント・トレーニングはAD/HDやASD（自閉症スペクトラム）などの障害の有無に関わらず、反抗的で指示が通りにくい、または身辺自立など生活スキルの未獲得などの種々の行動上の問題をもつ子どもをもつ親に対して行われ、親の養育技術を向上させることで子どもの適応行動を増やしていくと述べている。さらにペアレント・トレーニングを通して子どもの行動を理解し、適切な対応ができるようになることで、親の養育に関する自信の回復や不安、抑うつ軽減にも役立つとしている。ペアレント・トレーニングによって、子どもの目標行動の獲得、親の養育技術の向上、それに伴いストレスの低下やうつ状態の軽減といった効果が得られることが明らかとなっている（山上、1998; 大隈・免田・伊藤、2001）。

このように先行研究において、ペアレント・トレーニングの治療要因や効果について海外や国内で報告がなされており、有効的な支援法であることは既に知られている。しかし、ペアレント・トレーニングがさまざまな機関で実施され、各機関の特徴や地域性に即したプログラムが開発されてはいるものの、身近な機関で誰もが実施できる体制にはなっておらず、実施機関や参加可能な人数を増やすためには、ペアレント・トレーニングを実施できるスタッフの養成が急務であると報告されている（岩坂・中田・井潤、2004）。また、スタッフの養成に時間を要している現状において、地域でのニーズが高まっているからといえども、十分な養成を受けていないスタッフが自信のない状態でプログラムを実施することは、高い効果に結びつかない可能性があると同時に、スタッフの不安やストレスを高めることにつながる懸念される。地域の身近な機関でペアレント・トレーニングの実施が求められ、実施者であるスタッフの養成も求められている一方で、スタッフに焦点を当てた研究に関する報告はまだ少ない。したがって、今後はこの領域におけるさらなる研究が必要であると考えられる。

スタッフを養成するにあたり、スタッフの不安やストレスを軽減することが重要であると考え、スタッフとしての自信の獲得を導くものとして、セルフ・エフィカシーに着目した。これまでの研究により、親の抑うつ感情およびストレスの軽減や子育てに対する自信の獲得に、親のセルフ・エフィカシーが重要な働きをすることは明らかになっている（渡辺・石井、2009; 日下部・久保、2013）。セルフ・エフィカシーは、Bandura（1977, 2000）によって提唱された概念である。セルフ・エフィカシーは、人間の行動を決定する先行要因の主要な要素となっており、行動の効力予期である。つまり、セルフ・エフィカシーとは、行動を起こす前に、行動を起こそうとしている人が自分はその行動を上手く遂行できそうだという確信ということである。セルフ・エフィカシーが高いと、行動に積極的に取り組み、行動の達成が向上する。成功体験を積み上げることで、状況が変化しても同じ行動の遂行が可能となるといわれている。また、坂野ら（2002）は、セルフ・エフィカシーは操作可能であり、変化させることができるとしている。ペアレント・トレーニング参加後の親のセルフ・エフィカシーが向上するという

結果については先行研究にてすでに報告されており、渡辺・石井(2009)は、セルフ・エフィカシーが育児不安やストレスを軽減することを示唆している。親のセルフ・エフィカシーの向上が効果的な子育てに寄与することと同様、スタッフの高いセルフ・エフィカシーは、親子に対する介入を一層有効なものとするのではないだろうか。そのためにも、スタッフのセルフ・エフィカシーがプログラムの効果にどのような影響を与えているかを検討する必要があるのではないかと考える。プログラムの実施者側であるスタッフのセルフ・エフィカシーについての研究はまだ報告が少ない。一方、同じ対人援助職である看護師や看護教員のセルフ・エフィカシーの職務における有効性についての研究は、複数報告されている(坪井・安酸, 2001; 中谷・森, 2017)。このことから、親支援を行うスタッフについてもプログラムを行う上でセルフ・エフィカシーが重要な働きをもつと考えられる。

以上のことを踏まえ、本研究では、これまで明らかにされた先行研究が少ないことから、ペアレント・トレーニングにおけるスタッフの介入プロセスにおける意識の変容に焦点を当てた研究を行うこととする。スタッフに個別インタビューを実施し、個々の経験や背景を交えたスタッフの心理的成長プロセスについて、木下(2003, 2007)の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA)を用いて質的に分析する。介入のプロセスの中で背景にある個々に感じたスタッフに求められる素養や技能等の要素、セルフ・エフィカシーがどのように影響しているのか、また課題について、ペアレント・トレーニングをスタッフ側の視点で捉え、スタッフの語りを通して意識の変容を明らかにすることが本研究の目的である。

## Ⅱ. 方 法

### 1. 調査方法

面接調査協力者は、筆者が業務上関わっていた行政機関および所属教育機関で実施されているペアレント・トレーニングのスタッフから募った9名(男性1名、女性8名)であった。対象者の所属機関は、①A市で実施されるペアレント・トレーニングのスタッフ5名、②B大学ペアレント・トレーニング研究会で実施されるペアレント・トレーニングのスタッフ3名、③C市で実施されていたペアレント・トレーニングのスタッフ1名である。

Table 1に面接調査協力者の一覧を示す。年齢は20代から60代で平均年齢は32.2歳( $SD=13.9$ )、経験年数はペアレント・トレーニングの実施年数を指しており平均3.6年( $SD=2.7$ )であった。面接時間は30分から40分の設定とし、平均面接時間は40.6分( $SD=9.8$ )であった。面接内容は調査協力者の同意を得た後に録音した後、逐語録を作成した。録音はICレコーダー(Panasonic製・品番RR-XS460)を使用した。面接期間は、2017年8月から9月の間であった。時間帯は午前9時半から午後6時とした。面接場所は、面接調査協力者が所属している行政機関や教育機関、または居住地近辺の飲食店など公共スペースであり、いずれも面接に集中でき

るような比較的静かでおちついた環境を選択した。

面接は、予め用意した質問項目を基に面接調査協力者の語りの内容に添いながら進めていく半構造化面接の方式を取り、調査内容及び倫理的配慮について書面および口頭にて説明し、協力者の同意と署名のもと実施した。

Table 1 面接調査協力者一覧

名称	性別	年齢	経験年数	職種	時間	場所
A	女	40代	8	保健師	40分	行政機関の一室
B	女	20代	4	保健師	43分	行政機関の一室
C	男	20代	3	保健師	53分	行政機関の一室
D	女	40代	1	保健師	22分	行政機関の一室
E	女	30代	1	保健師	37分	行政機関の一室
F	女	40代	7	臨床心理士	41分	飲食店
G	女	20代	2	心理士*	55分	飲食店
H	女	20代	1	大学院生	34分	教育機関の一室
I	女	60代	5	臨床心理士	40分	教育機関の一室

\*大学院終了後1年未満であり臨床心理士資格取得見込み（調査当時）

## 2. 質問項目

インタビューは Table 2 に示したインタビューガイドに基づいて行った。インタビューの際、面接調査協力者の自発的な語りが促されるように話しやすい雰囲気維持に努めた。質問項目 1, 3, 5 については、セルフ・エフィカシーに関連した項目として扱った。質問項目 6 については分析を深めるために自由に語ってもらった。

Table 2 インタビューガイド

1. うまくいったと感じた場合に出来ていた点を教えてください。
2. うまくいかなかったと感じた場合に出来ていなかった点を教えてください。
3. 親に対して有効な助言が出来ていると感じていますか。
4. スタッフとして一番大切にしていることは何ですか。
5. 介入のプロセスにおける自己評価をしてください。
6. その他プログラムに携わって感じたことを自由にお話ください。

## 3. 分析方法

半構造化面接におけるデータ分析には、木下（2003, 2007）の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いた。木下（2007）によると、M-GTA は、grounded-on-data の分析が成立するように分析対象とするデータを限定的に確定した上で、分析の最小単位である概念について分析ワークシートの完成度で小さな理論的飽和化の判断を下し、次に、これ以上生成する概念はないと確認的に判断された概念によって構成される分析結果全体に対して理論的飽和化の判断を下していくとしている。つまり、研究者の判断の結果だけでなく根拠

と内容を示していくので、相対的な判断としての理論的飽和化が無理なくできるように工夫されていると述べている。したがって、研究者の判断結果のみを示して他者に理解してもらうのではなく、研究者の判断の対象と根拠を他者に対して明示できるものであるとしている。また木下(2007)は、M-GTAでは研究者が自分の視点だけでデータを解釈するのではなく、他者である分析焦点者を介してみていくと述べている。

木下(2007)が示しているM-GTAが適している研究は、臨床心理・地域看護・社会福祉・介護福祉・学校保健などのヒューマンサービス領域である。人間の社会的相互作用としてサービスが提供される領域において、問題の解決に実践的に研究結果を戻していくことが可能であり、期待もされているとしている。さらに、M-GTAは研究対象としている現象がプロセス的な特性をもっている場合にも適していると述べている。ヒューマンサービス領域では、人間の相互の関係が多様に展開しているように現象そのものがプロセスの性格をもっている場合が一般的であるので、分析を成功させやすいとしている。以上の点から、本研究において①ペアレント・トレーニングの現場がヒューマンサービス領域であること、②プロセス的特性をもつ現象を背景においた研究テーマであること、③研究結果をペアレント・トレーニングの実践現場に還元することを目的としているということから、M-GTAが分析方法として妥当であるという理由で選択した。

#### 4. M-GTAの分析手順

分析手順として、木下(2003, 2007)の分析の手順を参考に次の①から⑨に示す通りに行った。①作成した逐語録を繰り返し読み、語りの内容と流れを把握した。②一番豊富な内容を語った協力者を最初の分析焦点者に設定し、分析テーマと関連する箇所に注目して概念を生成した。③概念を創る際は、分析ワークシート(Table 3を参照)を作成した。そこには概念名、定義、ヴァリエーション(具体例)、理論的メモを記入した。④同時並行的に他の具体例をデータから探し、ヴァリエーション欄に追加した。ヴァリエーションが豊富に出てきた概念は有効と判断し、採用した。概念の生成にあたって、恣意的な解釈に陥る危険を防ぐために、類似例の確認に加え、対極例についても継続的に比較分析を行った。⑤順次、分析焦点者を写し、必要があれば概念を生成し、全てのデータ分析を完了した。⑥生成した概念同士で比較を繰り返し、関係を検討し、関係からなるカテゴリーを生成した。⑦カテゴリー同士の関係を検討し、全体の関係とプロセスを表す概念図を作成した。⑧概念図の概要を概念とカテゴリーを用いて、簡潔にストーリーラインとして文章化した。

Table 3 分析ワークシート例

概念名	親にわかりやすく伝えるために気をつけていること
定義	日々の子育ての中で実際に母親が活用出来るように子育てのコツをわかりやすく伝えるために気をつけていること
ヴァリエーション	<p>・ああ、一番はお母さんの生活に合わせられるような、なんかとっても高度なことを言って、それが生活では取り入れられないことを言ったとしても意味がないので、なるべく日常生活の中で使えそうなちょっとした工夫みたいなことを言えるように自分の中で、こう、いろいろ引き出しを作るみたいなの。(中略) 専門用語とかをどうお母さんにわかりやすく伝えるのかっていうか、専門用語を言ったってお母さんがわかるわけじゃないし、でもその正しい理解をしなかったらお母さんたちにわかりやすく伝えられないから、こう言ったらわかりやすいかな、とか、こう伝えた方がなんかこう、とっつきやすいんじゃないかな、とか。(以下省略) (G氏)</p> <p>・具体的な例題を多くする、こんなことがあります、あんなことがあります、とか。で、ちょうど自分の子どものことを例にすると、ちょうど当てはまることも多くて、「うちの子もそうやったんや」って気づくとか、特性の強い子だったので、例題になることがいっぱいあった。なかなか、具体的にって難しいじゃないですか。それを事例を交えていかに具体的にスタッフが伝えるか。(I氏)</p> <p>(以下3事例省略)</p>

#### 理論的メモ

- ・母親にわかりやすく伝えたいことを伝えるためにはどうしたらよいかという方法について、「専門用語を使いすぎないこと」で正しい理解を促す、実際に親が自分の子どもに照らし合わせてイメージが出来るように具体的な例を示すなど、それぞれのプログラムで培われたスタッフの蓄積されたノウハウを応用しているのではないかな。
- ・親の特性にも着目して視覚的に示すなど、スタッフのアセスメントスキルが重要であると考えられる。

## Ⅲ. 結 果 と 考 察

### 1. 概念とカテゴリー

M-GTA を用いて分析した結果、4 個の大カテゴリーと 1 つのコア・カテゴリー、9 個のカテゴリー、20 個の概念が生成された。カテゴリーと概念名を Table 4、大カテゴリー、コア・カテゴリー、カテゴリーを Table 5、それらの関連を示した概念図を Fig. 1 に示した。

Table 4 カテゴリーと概念

カテゴリー	概念名	定義
1. グループにおける親への対応の難しさ	a. 一人一人に伝えることの難しさ	伝えたいことが親に伝わらない時のスタッフの苦悩や迷い
	b. 親と関わる時の対応の難しさ	理論的には理解できているが実際に親と接した時に感じる難しさ
	c. 理論の枠外にある親の困り感の受容	理論だけでは解決できない、理想と現実の中で親の困り感を受け入れることと、受け入れることの難しさ
2. スタッフ間で引き出される力	d. スタッフ間の相互関係がもたらす効果	プログラム中においてスタッフ同士で協力することや、プログラム前後において学び合うことにより、プログラムがより充実したものとなること
3. プログラムの有効性の実感	e. 理論に基づいた仕組みにおける有効性の実感	スタッフが実感したペアレント・トレーニングの理論に基づいたプログラムがもたらす働きや仕組みの有能性



カテゴリー	概念名	定義
4. スタッフが感じる手ごたえ	f. 親とスタッフの気づきの共有	親とスタッフの協働により、親が子育てのヒントに気づいたことをスタッフが実感した時に得られる肯定的な感覚
	g. 伝えたいことが親に伝わったという感触	スタッフの伝えたいことが母親に伝わっているという感触がもてた場面での出来事
5. 親の自己肯定感の獲得と回復	h. グループワークにおける参加者同士の相乗効果	グループの中で参加者同士が、お互いの子育ての悩みを共有することにより共感したりお互いに助言し合う中で、親の安心や自信につながる
	i. プログラム参加がもたらす親の肯定的な変化	プログラムの参加によって親が自分の子育てを前向きに考えたり、自分自身を肯定的に受け止めることが出来るような親の変化
6. 自己課題と新たな展望	j. 初めてプログラムに関わった頃に感じた面白さ、難しさ	ペアレント・トレーニングのスタッフとして初めて関わった頃を振り返って気づいた面白さや難しさについて
	k. 経験年数が長いスタッフが感じた今後に向けての課題	経験年数が長いスタッフが感じる今後に向けての課題と思えること
	l. 経験年数が短いスタッフが感じた今後に向けての課題	経験年数が短いスタッフが感じる今後に向けての課題と思えること
	m. スタッフが感じている課題や親のニーズから見出した新たな展望	プログラムの課題や親のニーズから感じたペアレント・トレーニングの今後の充実や新たな展開に向けた自身の考えや想い
7. プログラムで気をつけていること	n. 親にわかりやすく伝えるために気をつけていること	日々の子育ての中で実際に母親が活用できるように子育てのコツをわかりやすく伝えるために気をつけていること
	o. ホームワークのフィードバックで気をつけていること	ホームワークを負担に感じている母親や、ホームワークをツールとして母親の気づきを促す
	p. 親の安心感や自信につながる声かけや工夫していること	親の安心や自信を高め気づきを促すためにスタッフとして工夫している対応方法
8. スタッフに必要とされるスキルや知識	q. 経験より得たスキルや知識	スタッフとしての経験を経て得た気づきやスキル
	r. 自分自身に必要なだと感じたスキル習得のための自己研鑽	ペアレント・トレーニングを経験したことにより自分自身にとって必要だと感じているスキルの習得
9. スタッフとして必要な視点	s. 親に体感してほしいこと	プログラムを通じて親に体得してほしいと感じていること
	t. プログラムを通して気づいたスタッフとしての大切な視点	ペアレント・トレーニングを通してスタッフとして大切な視点やその視点がスタッフにもたらした

Table 5 大カテゴリーとカテゴリー

大カテゴリー	カテゴリー
スタッフがぶつかる壁	1. グループにおける親への対応のむずかしさ
実践から得た手ごたえ	2. スタッフの間で引き出される力
	3. プログラムの有効性の実感
	4. スタッフが感じる手ごたえ
	5. 親の自己肯定感の獲得と回復
自己の評価と課題	6. 自己課題と新たな展望
効果的なプログラムの実践に向けて	7. プログラムで気をつけていること
スタッフに求められる素養	8. スタッフに必要とされるスキルや知識
	9. スタッフとして必要な視点

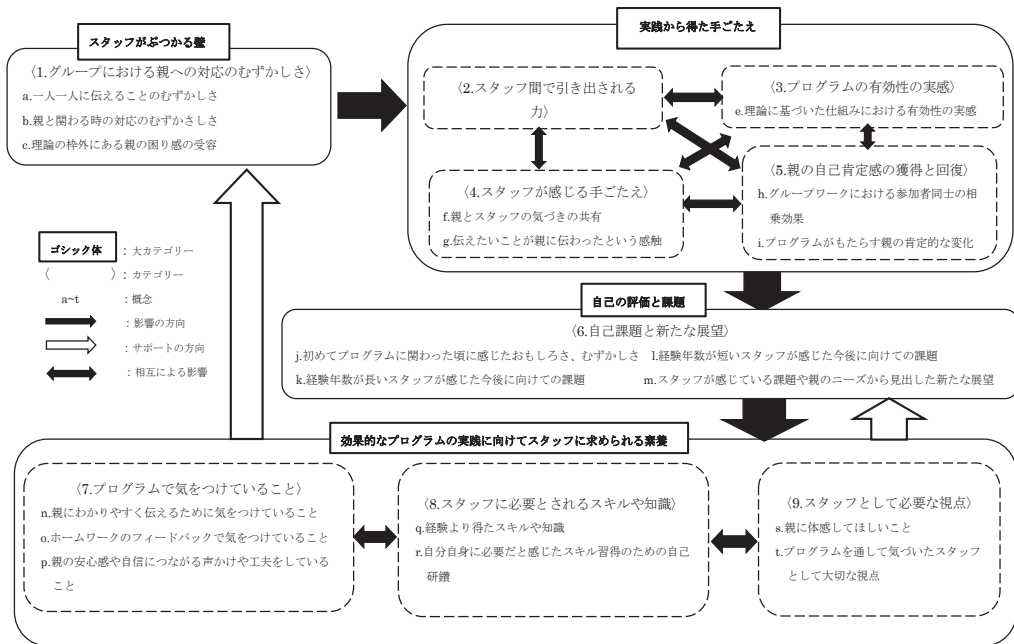


Fig. 1 概念図（ペアレント・トレーニングに携わるスタッフの意識変容プロセス）

## 2. ストーリーライン

次に、M-GTA による分析結果を概念図から作成したストーリーラインで説明する。なお、大カテゴリーを〔 〕、カテゴリーを〈 〉、概念を【 】内に示した。

まず、カテゴリーを中心に、ペアレント・トレーニングにスタッフとして介入するプロセスの中で生じる動きを順序に沿って説明する。

ペアレント・トレーニングのスタッフとしての最初の段階において、〈1.グループにおける親への対応のむずかしさ〉という〔スタッフがぶつかる壁〕に遭遇する。工夫や努力によっても上手くいかない場合、スタッフは自分の力量に自信をなくし、戸惑い、不安に感じ、限界を感じる。こうした苦慮から〈2.スタッフ間で引き出される力〉に助けられ、〈3.プログラムの有効性の実感〉を得る。また、親との相互関係において〈4.スタッフを感じる手ごたえ〉や〈5.親の自己肯定感の獲得と回復〉を目にすることにより、スタッフは〔実践から得た手ごたえ〕を高めていく。それによって〔自己の評価と課題〕に目を向ける力が養われ、主観的だけではなく客観的に〈6.自己課題と新たな展望〉について真摯に向き合うように変化していく。介入プロセスの中でスタッフが肯定的に変容することにより、〈7.プログラムで気をつけていること〉を自己認識し、他者にも必要なことを伝えることが出来るようになる。また、〈8.スタッフに必要とされるスキルや知識〉を獲得するために自己研鑽の必要性を認識し、〈9.スタッフとして必要な視点〉をもって、〔効果的なプログラムの実践に向けてスタッフに求められる素養〕が備わっていく、あるいは備わるように自らが努めると考えられる。このプロセスを繰り返すこと



により、スタッフとしてのスキルはさらに向上していくと考えられる。

次に、大カテゴリーとカテゴリーを構成する概念の関係を中心に説明する。

## 1) [スタッフがぶつかる壁]

### 〈1. グループにおける親への対応のむずかしさ〉

「発達に課題のある子どもをもつ親」といっても発達課題は一人一人が異なるため、一括りにして対応できるものではない。また、子どもの年齢、親の年齢も違えば、親の性質や特性によって、同じ言葉がけでも親の捉え方が異なってくる。また、集団の中で他の親から孤立していたり、あるいは集団の中で一人だけ浮いている状態の親についても、個別性に応じた対応が必要となる。しかし、例えばエネルギーが強すぎる親に対して集団の中で個別対応をとることによって、スタッフがグループをファシリテートできない状況に陥ることもある。このような状況において、グループという集団の中で【a. 一人一人に伝えることのむずかしさ】をスタッフは痛感するのである。母親の悩みや困りごとを感じながらも、どのように声をかけたらよいだろうか、どのような対応が適切なのだろうかという【b. 親と関わる時の対応のむずかしさ】も挙げられる。親自身の抑うつ感が強い場合、そのような親と関わりを持った経験がないスタッフは、戸惑いを感じ何も言えなくなることもある。また、親の話にどうしても共感できず、どのように返答してよいかわからないという声も経験の短いスタッフに多く聞かれた。このような場合、親の言動にスタッフが巻き込まれたり、スタッフが親に対してバイアスをかけた捉え方をしてしまっていたことが原因であることも考えられる。そこには理論だけでは解決できない、理想と現実の中で親の困り感を受け入れることと、受け入れることのむずかしさが混在している。スタッフは、【c. 理論の枠外にある親の困り感の受容】というひとつの壁をジレンマを抱えながら越えていこうとしていることがわかる。この2つの概念は、ペアレント・トレーニングのプログラムにおける親への対応のむずかしさを表していることから、〈1. グループにおける親への対応のむずかしさ〉というカテゴリーとし、スタッフにとっての最初の関門ともいえることから[スタッフがぶつかる壁]という大カテゴリーとした。

## 2) [実践から得た手ごたえ] (コア・カテゴリー)

### 〈2. スタッフ間で引き出される力〉

実際にプログラムを進めていく中で、親への言葉がけなどの対応で上手くいかなかったことや、思いがけず上手くいったことなど、スタッフ自身もさまざまに体験していく。〈1. グループにおける親への対応のむずかしさ〉を痛感し、[スタッフがぶつかる壁]を幾度も越えていく中で、スタッフの[実践から得た手ごたえ]が高まる。また、スタッフが複数いることにより、どうしてもその場で上手く対応できない場合など困難を感じる時に、他のスタッフに対応を変ってもらうことで〈2. スタッフ間で引き出される力〉が効果的に発揮されるのである。その

ことにより、その場が好転するという【d. スタッフ間の相互関係がもたらす効果】が得られる場面は、実際の現場でよく見受けられる。限られた時間の中で臨機応変にスタッフ同士が連携するために必要な条件として、プログラム前後にスタッフ間でその日のプログラムのねらいをしっかりと共通認識しておくことや、スタッフ同士がお互いの強みや弱みも含めて理解し合える関係作りが大切であると考えられる。多くの実施機関には、スーパーバイザーの要素をもつスタッフが存在しており、経験の長いスタッフにとっては対応方法の確認やスキルアップ、ブラッシュアップを行う機会が得られ、また、経験の短いスタッフにとってはスキルアップにつながる重要な学びとなっている。

### 〈3. プログラムの有効性の実感〉

日本で行われているペアレント・トレーニングのプログラムは ABA や行動療法、行動理論に基づいて構成されており、再現性が高いことでも評価されている。スタッフはこの理論を学んだ上で、講義を担当する役割やグループの中でファシリテーターの役割を担っている。実際にプログラムを通して専門用語を用いた理論の説明がなくとも、応用行動分析学に基づいた行動に対する観点が、母親のスキルとして徐々に身につけていることをスタッフが感じ取り、日常生活の中で自然にそのスキルが般化されていることを母親の変化を通じてスタッフが感じ得る時がある。その時にスタッフは【e. 理論に基づいた仕組みにおける有効性の実感】を経験し、プログラムの醍醐味を感じるのである。そこには、親だけではなく、プログラムによる成功体験がスタッフをも強化していることが伺える。

### 〈4. スタッフが感じる手ごたえ〉

スタッフはプログラムを進める過程で、親への対応が上手くいっているのかどうかについての確認を行いながら適切な対応方法を模索している。親の言動や表情など言語的、非言語的な親の肯定的な変化によって、スタッフは親が子育てのヒントに気づいたことを確認している。そこには親とスタッフの協働により生まれた気づきがあることも多く、【f. 親とスタッフの気づきの共有】によって、それぞれの自己肯定感が高まっていると考えられる。【g. 伝えたいことが親に伝わったという感触】は、経験年数が長いスタッフについては、母親に獲得してほしいこと等のあらかじめ設定したねらいが当てはまった時に感じる事が多くみられる。経験年数の短いスタッフの場合は、親への対応の中で、その対応方法が母親に当てはまった時に感じており、それが偶発的である場合もみられるが、経験を重ねていく中で、到達目標であるねらいとして行う対応へと変化していくと考えられる。

### 〈5. 親の自己肯定感の獲得と回復〉

育児で困難さを感じている親は、親自身の性質や特性による場合もあれば、子どもが集団になじめず周囲とトラブルを起こしている場合も比較的多くみられ、親自身も周囲と孤立している場合がある。しかし、ペアレント・トレーニングに参加することにより、他の親が自分と同じような悩みを抱えていることを知り、また悩みをその場で共有することが、親自身の安心感

に繋がり、グループの中で自分の意見を発言出来るようになることがある。同じ悩みを持つ親同士で、情報を共有したり、年長の子どもを持つ母親からアドバイスを受けることで、子育てに安心感を持つことにもつながっている。年長の子どもを持つ母親にとっては、年少の子どもを持つ母親に自らの経験を話すことにより、自分の子育て経験がたとえ失敗談であっても、それが役に立っていることを感じるができると同時に、自分のこれまでの子育て経験を肯定的に認めることにもつながると考えられる。子育ての自信により自己肯定感も高まることから【h. グループワークにおける参加者同士の相乗効果】によるグループダイナミクスが生じていることがわかる。

また、親がプログラムに参加してスキルを身につけ、子どもに対する対応が肯定的に変化することによって、子どもの問題行動が減るなどのプラスの変化をもたらす。このような【i. プログラムがもたらす親の肯定的な変化】によって、親が育児で感じる困難さや不安が改善され育児が楽に感じるようになる。子どもは、よい行動が増えることで親に褒められることが増え、そのことが親子の自信につながるのである。そのことによって親は自分の育児を肯定的に捉えることができるようになり、親の自信にも繋がっていくと考えられる。親の表情が明るくなり、身なりなどの外見に気を配るなど、肯定的な変化が、〈5. 親の自己肯定感の獲得と回復〉を表し、スタッフの安心や親への対応の自信にもつながっていることがわかる。また、介入プロセスにおけるスタッフの自信や自己肯定感の獲得がセルフ・エフィカシーを高めることが示唆される。つまり、〈5. 親の自己肯定感の獲得と回復〉はスタッフのセルフ・エフィカシーと関連していると考えられるのである。

この6つの概念は、プログラムの実践を通して〈2. スタッフ間で引き出される力〉であり、〈3. プログラムの有効性の実感〉、〈スタッフを感じる手ごたえ〉、〈5. 親の自己肯定感の獲得と回復〉であることからカテゴリー名とし、それらを総じて「実践から得た手ごたえ」という大カテゴリーとした。なお、この大カテゴリーは、全ての大カテゴリーおよびカテゴリーの軸となると考え、コア・カテゴリーとした。

### 3)〔自己の評価と課題〕

#### 〈6. 自己課題と新たな展望〉

【j. 初めてプログラムに関わった頃に感じたおもしろさ、むずかしさ】については、初回は訳がわからないままその場で記録をとるだけで精一杯で余裕がなかった、という声が圧倒的に多く挙げられた。経験年数が3年以上のスタッフが当初のことをふりかえると、3年目あたりからスタッフとしての独り立ちが出来てきたと感じていた。経験年数が1～2年目のスタッフは、今できることを先輩スタッフから吸収したり、母親との関わりの中で学び得ることで、意欲的にスキルアップしていこうとする姿勢が感じられた。新人スタッフは、プログラム中やプログラム後に先輩スタッフから助言をもらったり、プログラム中の先輩スタッフの対応方法から直接

学ぶことも多いことから、新人スタッフにとっての先輩スタッフの存在は大きく、スーパーバイザー的であることが考えられる。これらのことから、スタッフの育成には経験年数が長いスタッフが担う役割が大きいことが示唆される。

【k. 経験年数が長いスタッフが感じた今後に向けての課題】では、スタッフ自身の特性に目を向けたものである。経験を重ねる中で、スタッフが親への対人援助を通して自分自身の自己理解を行っているということも考えられる。【l. 経験年数が短いスタッフが感じた今後に向けての課題】では、一人一人の参加者に合った具体的な支援方法の引き出しを多く持つことが挙げられたが、自分自身の引き出しとは、親への対応のスキルでもあると考えられることから、スタッフが経験を積み上げることが支援方法、すなわちスキルの引き出しを増やすということにつながると考えられる。また、スタッフは、母親の発言を傾聴すること、受容的であることを意識して学んでいる態度が見受けられた。どちらかと言うと、経験年数が短いスタッフ、特に1年目のスタッフは、自身が参加者側に近いという印象を抱いていることが明らかとなった。【m. スタッフが感じている課題や親のニーズから見出した新たな展望】では、上の子どもが思春期以上であるが、就学前や小学校低学年と同じプログラムの対応方法ではうまくいかない、という親の声から、思春期以上の子どもを対象としたペアレント・トレーニングのニーズを感じている。このように現段階のプログラムでは対応できないことも指摘されていることから、思春期に対応したプログラムや、1クールのペアレント・トレーニングを終了した先の応用編のプログラムなどの必要性を感じているスタッフも多かった。スタッフは親への対応や実施しているプログラムを円滑に進めていくことだけではなく、その先を見据えたペアレント・トレーニングの在り方についても課題として捉えていることが明らかとなった。スタッフの幅広い視点がうかがえる結果となった。

この4つの概念は、スタッフ自身の現状における課題とこれから先を見据えた課題であることから、〈6. 自己課題と新たな展望〉というカテゴリー名とし、自己の課題を分析することは自己評価でもあることから、〔自己の評価と課題〕という大カテゴリーとした。

#### 4) 〔効果的なプログラムの実践に向けてスタッフに求められる素養〕

##### 〈7. プログラムで気をつけていること〉

【n. 親にわかりやすく伝えるために気をつけていること】として、専門用語を使わずにプログラムの正しい理解を促すことが多くのスタッフからあげられた。実際に親が日常生活において自分の子どもに照らし合わせて子育てのイメージが出来るように具体的な例を示すなど、それぞれのプログラムで培われたスタッフの蓄積されたノウハウを応用していることが明らかである。親の特性に応じて、例えば視覚的に示すなど、スタッフのアセスメントスキルも重要であると考えられる。また、親が集団の中で自発的に発言することができるように、スタッフが先回りをしないように気をつけていることが明らかとなった。ペアレント・トレーニングではプ

ログラムにホームワーク(宿題)が組み込まれていることが多い。ホームワークの内容を次のプログラムで発表をする場が設けられるが、忙しくてホームワークに取り組めなかった親や、ホームワークの内容がむずかしくて取り組めなかった親、取り組んではみたが自分の記載した内容に自信が持てない等のマイナスの要因を引き起こしてしまう場合もある。そのような状況の中で、スタッフが【o. ホームワークのフィードバックで気をつけていること】としては、ホームワークが過度な負担となって欠席をしたり、途中で参加が途切れる場合もみられることから、十分にホームワークに取り組めない親に対しては、負担が軽くなる声かけや、少しでも取り組んでいるところがあれば、出来ていることを親にフィードバックする等の、母親の心理面においてのケアもスタッフは担っていることが明らかとなった。少しでも取り組んでいることに注目することで、親の自信を回復させ、さらにはホームワークへの意欲を向上させることを目指している。また、グループの中には、ホームワークの完成度や取り組みの度合いについても個人差がみられることから、それぞれの親に対しての言葉のかけ方にも配慮と工夫が必要である。【p. 親の安心感や自信につながる声かけや工夫をしていること】として、スタッフがすぐに課題となっていることの答えを出すのではなく、親に気づきのヒントを与えることにより親の自発的な気づきを促している。このように、親がプログラムを終了した後も日常生活の中でスキルを身につけて、活用できるようになることを重要視した工夫を心がけていることが明らかとなった。ここに示された親の自己肯定力を高めるようなスタッフの態度は、スタッフをモデルとした、親の子どもに対する望ましい対応方法につながると推測される。

#### (8. スタッフに必要とされるスキルや知識)

本研究により、親への対応の仕方や伝え方等の工夫や配慮が、経験を通じてスタッフに身についたことをスタッフ自身がこれまでのプロセスの中で振り返ることにより、改めて気づくということにもつながった。また、全体を俯瞰的にみる視点をもつことがさまざまな場面において役に立つと示唆される。【q. 経験より得たスキルや知識】は、振り返りの中で再確認できるものであることから、スタッフにとって振り返りを行うことは重要な意味をもつと考えられる。また、【q. 経験より得たスキルや知識】は、スタッフが親との関わりや対応の中で困ったことや不安に思ったことから培われることが明らかとなった。このように、さまざまな経験を通して【r. 自分自身に必要なと感じたスキル習得のための自己研鑽】を行う姿勢が、スタッフとしてだけでなく、対人援助職としての深みを増していくことが考察される。

#### (9. スタッフとして必要な視点)

ペアレント・トレーニングで母親に伝えたいことは、専門用語や理論などの学問的な知識そのものではなく、それらが日常生活の中で親が子どもに関わるときに親自身が自然に使えるスキルとして備わることであり、【s. 親に体感してほしいこと】は、そのスキルによって親も子どもも共に心理的、かつ物理的に楽になることである。ペアレント・トレーニングを1クール受けるだけで、親に大きな力がついて子育てが一気に楽になるというような、夢のような変化が



生じる訳ではない。しかし、一筋縄ではいかない子育ての大変さが、ペアレント・トレーニングで得られた子育てのコツによって、少し楽になるということが、親や子どもにとっての第一歩になるのだということが、【t. プログラムを通して気づいたスタッフの大切な視点】と考えられる。

この7つの概念は、〈7. プログラムで気をつけていること〉であり、〈8. スタッフに必要とされるスキルや知識〉につながり、〈9. スタッフとして必要な視点〉と相互に循環していることから、3つの循環したカテゴリーとした。この3つのカテゴリーは〔効果的なプログラムの実践に向けてスタッフに求められる素養〕であると考えられることから、大カテゴリーとした。〔効果的なプログラムの実践に向けてスタッフに求められる素養〕は、〔スタッフがぶつかる壁〕や〔自己評価と課題〕の礎となる。

#### IV. 総 合 考 察

プログラムにスタッフとして介入した最初の段階において、スタッフのほとんどが〈1. グループにおける親への対応のむずかしさ〉という〔スタッフがぶつかる壁〕に遭遇することが明らかとなった。しかし、介入プロセスの中でスタッフの協働から生じる〈2. スタッフ間で引き出される力〉に助けられ、実際に親と関わりながら〈3. プログラムの有効性の実感〉を得る。また、親とスタッフとの相互関係において〈4. スタッフが感じる手ごたえ〉や〈5. 親の自己肯定感の獲得と回復〉を間近で目にすることで、〔実践から得た手ごたえ〕がプログラムをより友好的にすることが明らかとなった。また、スタッフの〔自己の評価と課題〕に目を向ける力が養われ、主観的だけではなく自己を客観視することで〈6. 自己課題と新たな展望〉について真摯に向き合う方向に変化することが示された。介入プロセスの中でスタッフが肯定的に変容することにより、〈7. プログラムで気をつけていること〉を自己認識し、スタッフ間で共有することにより、共通認識として同じ方向を向いた親支援が出来るようになると考えられる。また、〈8. スタッフに必要とされるスキルや知識〉を獲得するために、各自が自己研鑽の必要性を強く認識することにつながる。自己研鑽の結果、スタッフは、多面的かつ客観的な〈9. スタッフとして必要な視点〉を習得し、〔効果的なプログラムの実践に向けてスタッフに求められる素養〕を備えていく、あるいは備えるように努める姿勢が明示された。概念図で示したように、プログラムへの介入プロセスで生じるさまざまなカテゴリーは、プログラムを経験するたびに循環していることが示唆される。このように、介入プロセスを繰り返し経験することにより、スタッフとして必要なスキルはさらに向上し定着していくことが考察される。

スタッフとしてプログラムの経験を積み重ねることで培った知識やスキルは、スタッフのセルフ・エフィカシーを向上させることが、スタッフの語りから示唆される。スタッフとしてプログラムに参加して間もない頃に経験した失敗体験は、スタッフとして感じる不安や自信喪失



の要因となることもあるが、失敗を学びとして次の体験に活用し得る環境に身を置くことで、プログラムの実施回数を重ねるごとに、成功体験の量が失敗体験を上回ることが示唆される。マイナス要因と考えられる失敗体験を学びと捉えプラスの要因に変容させるきっかけが、成功体験であるといえる。つまり、成功体験を積み上げることがスタッフのセルフ・エフィカシーをさらに向上させていくのである。

### 実践現場に向けて

本研究において、幅広い知識を習得するために自己研鑽に励むスタッフの向上心は、努力することでさらに自分自身のスタッフとしてのスキルを高めることにもつながることが明らかとなった。このようにスタッフとしてのスキルを向上させることが、スタッフの親への適切な関わり方につながると考えられる。その結果がもたらすスタッフの確信は、「ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかという個人の確信」というセルフ・エフィカシーだと指摘しうる。今後のスタッフのスキルの向上として、経験年数の短いスタッフも経験年数の長いスタッフと同じようにセルフ・エフィカシーを高めることが、スタッフのスキルを高めることにつながると考えられる。したがって、経験年数の短いスタッフが、些細なことであろうと何らかの成功体験を積むことができる役割を担うことが重要である。例えば、発達に課題をもつ子どもたちと、遊びを通じて関わる経験がある大学生や大学院生のスタッフは、子どもたちの間で流行している遊びやゲームを数多く知っているという強みや、親世代よりも子どもたちとの年齢に近いと、より子どもの気持ちに近づくことができるであろうという強みをもっていることも考えられる。そのようなスタッフの強みは、子どもとの関わり方に困り感をもつ親に対して有効な情報を伝達することにつながるであろう。

スタッフが伝達する情報が親にとって有効であれば、子どもと遊ぶことに自信のなかった親に肯定的な変容をもたらす可能性があると同時に、親の肯定的変容を体感した経験年数の短いスタッフにとっても成功体験となり、自信につながる。すなわち、若い世代のスタッフが抱えている「子育て経験がないので親と話す自信がない」という不安を軽減させることにもつながる。このように経験年数の短いスタッフが成功体験を積むためには、スタッフ同士が互いの強みや弱みを共有し補いあうことで、プラスの相乗効果を生み出す仕組みが重要である。また、親の自己肯定感の獲得と回復そのものがスタッフの成功体験となっていることから、スタッフが親との関わりから気づきを得ることや、親とスタッフが気づきを共有することが、両者のセルフ・エフィカシーを向上させる上で重要な意味を持つと考える。

### まとめと課題

本研究により、ペアレント・トレーニングの介入プロセスにおいて、スタッフのセルフ・エフィカシーの向上といったプラスの意識の変容がプログラムの効果を高め、スタッフと親への

相乗効果をもたらすことが示唆された。渡辺・石井（2009）は、セルフ・エフィカシーの低い親にとって、信頼できる専門家からの助言などの情緒的サポートが重要であるとし、セルフ・エフィカシーの低い親への介入を目的としたプログラムの必要性を述べている。親支援を行うスタッフのスキルの向上が求められるため、質の高いスキルをもつスタッフの養成が今後の課題であるとする。また、本研究では、成功体験を積むことはセルフ・エフィカシーを向上させる一要因であることが示唆されたが、今後はスタッフのセルフ・エフィカシーの高低について、さらなる要因研究をおこなう必要がある。筆者は、スタッフのセルフ・エフィカシーについて量的研究と質的研究を実施したが、本研究では質的研究の結果に焦点を当てて検討した。量的研究については今後、稿を改めて論じる予定である。本研究では、M-GTA によるデータ分析をおこなったが、木下（2003, 2007）は、グラウンデッド・セオリーは実践的な活用のための理論であり、データが現場で試されることによって評価されるべき立場であるとしていることから、本研究では、現場での活用結果の検証を今後の課題としたい。また、本研究で得られた知見をさらに明確化するために、より多くのデータを収集し、介入プロセスにおいて生じるスタッフの意識の変容に焦点を当てた研究を発展させる必要があると考える。

#### 〔文献〕

- Bandura (1977) *A: self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change*, Psychol Rev, 84, 191-215.
- Bandura (2000) *A: self-efficacy in changing societies* 激動社会の中の自己効力（本明寛・野口京子監訳）.1-41, 金子書房.
- 岩坂英巳・中田洋二郎・井濤知美（2004）AD/HD のペアレント・トレーニングガイドブック. じほう.
- 木下康仁（2003）グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い. 弘文堂
- 木下康仁（2007）ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂.
- 木下康仁（2007）修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）の分析技法. 富山大学看護学会誌, 第6巻, 2号, 1-10.
- 日下部典子, 久保義郎（2013）育児ストレスにセルフ・エフィカシーがおよぼす影響（1）. 福山大学こころの健康相談室紀要, 第7号, 63-71.
- 中谷章子・森千鶴（2017）看護師のコミュニケーションスキルとセルフエフィカシー, 専門職的自律性との関連. 日本看護研究学会雑誌, 一般社団法人日本看護研究学会.
- 大隈紘子・伊藤啓介（2005）AD/HD をもつ子どものお母さんの学習室.14, 二瓶社.
- 大隈紘子・免田賢・伊藤啓介（2001）発達障害の親訓練—ADHD を中心に. こころの科学, 99, 41-47, 日本評論社.
- 坂野雄二・前田基成（2002）セルフ・エフィカシーの臨床心理学.2-11, 北大路書房.
- 坪井桂子・安酸史子（2001）看護系大学教師の実習教育に対する教師効力尺度の検討. 日本看護科学会誌, 21, 37-45.
- 渡辺弥生・石井睦子（2009）乳幼児をもつ母親の育児ストレスにソーシャル・サポートおよび自己効力感が及ぼす影響について. 法政大学文学部紀要, 60, 133-145.
- 山上敏子（1998）発達障害児を育てる人のための親訓練プログラム・お母さんの学習室. 二瓶社.

<付 記>

本研究は、佛教大学「人を対象とする研究」倫理審査委員会の承認を受けた(承認番号 H29-8)。

<謝 辞>

本研究の実施にあたり、ご多忙にも関わらず、多大なご理解とご協力をいただきましたペアレント・トレーニングに携わるスタッフのみなさまに心より御礼申し上げます。なお、本論文の作成にあたり、指導教員である免田賢教授に丁寧かつ的確にご指導いただきました。ここに感謝の意を表します。

(つやま みちよ 教育学研究科臨床心理学専攻修士課程修了)  
(指導教員：免田 賢 教授)

2019年9月30日受理

